



Comune di Montaldo di Mondovì

Provincia di Cuneo

**PIANO INTEGRATO**

**DI ATTIVITÀ**

**E**

**ORGANIZZAZIONE**

**2024/2026**

**(Allegato alla deliberazione G.C. n° 67 in data 12.11.2024)**

## PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Montaldo di Mondovì ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati.

Nel 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 50/2023 del 10/10/2023 e per il 2024/2026 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno, in maniera graduale e progressiva, confluiscono:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione

amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

L'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. partendo da una prima serie di contenuti essenziali, con l'obiettivo, in un'ottica di “ *work in progress* ”, di uniformare attraverso successivi aggiornamenti l'approccio metodologico all'impianto del piano.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del predetto decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle Pubbliche Amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata in maniera graduale e progressiva che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

Il P.I.A.O. che segue è, inoltre, redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Montaldo di Mondovì ha meno di 50 dipendenti.

Si rileva che i giorni 8 e 9 giugno 2024 hanno avuto luogo nel Comune di Montaldo di Mondovì le Elezioni Amministrative per l'elezione diretta del Sindaco e per il rinnovo del Consiglio Comunale. Detto evento ha influito sulle tempistiche relative alla predisposizione ed all'adozione del P.I.A.O. 2024/2026, in ragione del fatto che gli adempimenti post elettorali, uniti alle varie e complesse incombenze istituzionali ordinarie poste in capo al Comune, hanno determinato, tenuto conto dell'esiguità delle risorse umane disponibili in rapporto ai carichi di lavoro, rallentamenti nell'attività degli Uffici e, in riferimento al caso specifico, nell'elaborazione del presente piano.

Si fa presente, infatti, che nel Comune di Montaldo di Mondovì si cerca, dal punto di vista organizzativo, di adempiere, con gradualità, ai vari adempimenti previsti dalle disposizioni normative vigenti, compatibilmente con la disponibilità di risorse finanziarie da destinare all'aggiornamento dei programmi operativi occorrenti per la gestione informatizzata delle attività istituzionali e tenuto conto dell'esiguità delle risorse umane disponibili che comporta, in rapporto alla mole delle varie e complesse incombenze poste in capo al Comune, un carico di adempimenti tale da rallentare la normale attività degli Uffici per quanto riguarda la gestione dei servizi dell'Ente.

## SEZIONE 1

### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### RIFERIMENTI

<b>Indirizzo</b>	<b>Via Municipio, 1</b>	<b>Montaldo di Mondovì</b>	<b>CN</b>	<b>12080</b>
<b>Centralino</b>	+39 0174-323105			
<b>fax</b>	+39 0174-323275			
<b>Sito</b>	<a href="http://www.comune.montaldodimondovi.cn.it/">http://www.comune.montaldodimondovi.cn.it/</a>			
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:anagrafe@comune.montaldodimondovi.cn.it">anagrafe@comune.montaldodimondovi.cn.it</a>			
<b>PEC</b>	<a href="mailto:comune.montaldodimondovi.cn@legalmail.it">comune.montaldodimondovi.cn@legalmail.it</a>			
<b>Codice fiscale</b>	00525350047			
<b>Partita IVA</b>	00525350047			
<b>Codice ISTAT</b>	004134	<b>Codice Catastale</b>	F405	

Residenti al 31.12.2021: 539

Residenti al 31.12.2022: 551

Residenti al 31.12.2023: 544

L'elenco degli Amministratori insediatisi a seguito dello svolgimento nel Comune di Montaldo di Mondovì delle Elezioni Amministrative per l'elezione diretta del Sindaco e per il rinnovo del Consiglio Comunale tenutesi nei giorni 8 e 9 giugno 2024 risulta essere così composto:

**Sindaco:** Giovanni BALBO

#### **Giunta Comunale:**

Giovanni BALBO

Natalia Giovanna VIGLIETTI

Roberto Andrea CHIERA

#### **Consiglio Comunale**

Giovanni BALBO, Natalia Giovanna VIGLIETTI, Roberto Andrea CHIERA, Norina MAGNALDI, Paola PRUCCA, Renato PERSI, Roberto GALLEANO, Gianluigi GALLEANO, Gianfranco MIGLIORE, Silvano Gianmaria PRUCCA, Alessandro GARELLI.

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### **2.1 Valore Pubblico<sup>1</sup>**

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto degli indirizzi generali di governo riferiti alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato elettorale di cui alla D.C.C. n. 12/2024 del 25/06/2024, presentati dagli Amministratori summenzionati risultati eletti a seguito delle Elezioni Amministrative svoltesi nel Comune di Montaldo di Mondovì i giorni 8 e 9 giugno 2024, che,

già in carica nella precedente tornata amministrativa relativa alle Elezioni Comunali del 26 maggio 2019 nella quale l'azione amministrativa si era concentrata soprattutto sulla messa in sicurezza del territorio comunale, sono addivenuti alla determinazione, come obiettivo dei 5 anni del loro nuovo mandato, di attuare il rilancio del Comune attraverso il potenziamento dell'offerta turistica e la riqualificazione dei servizi in loco al fine di garantire condizioni che consentano di vivere il paese lungo tutto l'anno. Detti indirizzi generali di governo da realizzare nel corso del nuovo mandato elettorale si sommano a quelli fissati dagli stessi Amministratori nella precedente tornata amministrativa ed indicati nel Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2024/2026 presentato con D.G.C. n. 35/2023 del 18/07/2023, aggiornato con D.G.C. n. 65/2023 del 05/12/2023 e D.C.C. n. 48/2023 del 29/12/2023.

## **2.2 Performance<sup>2</sup>**

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi.

**Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi.** Sono contenuti nel D.U.P.S. 2024/2026 e le risorse finanziarie risultano assegnate con il P.E.G. 2024/2026 approvato con D.G.C. 12/2024 del 13/02/2024. Gli obiettivi di performance, operativi, di mantenimento e di sviluppo saranno predisposti, in un'ottica di "work in progress" stanti le ridotte dimensioni dell'Ente ed il ridotto numero di personale, con successivo provvedimento, in funzione, tra l'altro, della graduale attuazione degli indirizzi generali di governo riferiti alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso dei 5 anni del nuovo mandato elettorale di cui alla D.C.C. n. 12/2024 del 25/06/2024 assunta a seguito delle Elezioni Amministrative svoltesi nel Comune di Montaldo di Mondovì i giorni 8 e 9 giugno 2024.

**Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:** il Piano delle Azioni Positive 2024/2026 redatto ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" risulta approvato con D.G.C. n. 11/2024 del 13/02/2024 e risulta allegato al presente documento come parte integrante e sostanziale del medesimo (**ALLEGATO A**).

---

<sup>1</sup> Previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 132\_2022)

<sup>2</sup> Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione in quanto giusta deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto "l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]".

**Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:** consultabili al seguente link:<https://www.comune.montaldodimondovi.cn.it/Home/Menu?IDDettaglioPagina=165359>

Detti obiettivi saranno adeguati con gradualità, in un'ottica di “ *work in progress* ” stanti le ridotte dimensioni dell'Ente ed il ridotto numero di personale.

**Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:**

All'interno del D.U.P.S. 2024 – 2026 risultano inseriti i seguenti lavori programmati:

ANNO 2024 Lavori di ristrutturazione ed efficientamento energetico dependance Casa Cavallo (Contributo Ministeriale € 50.000,00; contributi Fondazione CRC € 60.000,00, GSE € 40.000,00 e Regione Piemonte € 200.000,00).

All'interno del D.U.P.S. 2024 – 2026 si dà atto che risultano ancora in corso di esecuzione e non ancora conclusi i seguenti progetti di investimento inseriti all'interno del D.U.P.S. 2023 – 2025:

Lavori di riqualificazione energetica del palazzo comunale (Contributo Fondazione CRC 50.000,00 e GSE 25.427,69, risparmio mutui 8.303,31);

Lavori di riconversione locali piano terra edificio comunale Casa Cavallo ad uso foresteria e creazione punti ricarica per e-bike (Fondazione CRC € 10.000,00; OO.UU. € 5.000,00)

Lavori di messa in sicurezza impianti di illuminazione pubblica finanziati con D.L. 34/2019 anno 2021 (€ 81.300);

Lavori di realizzazione impianto fotovoltaico su edificio comunale e costruzione di comunità energetica rinnovabile (Fondazione CRC € 20.200,00 e Contributi Statali 2021).

**Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione**

L'Ente ha programmato per il 2024 la realizzazione dell'obiettivo correlato al seguente avviso pubblicato sulla Piattaforma PA digitale 2026 per cui è risultato ammesso a finanziamento: Avviso Investimento 1.2 “ Abilitazione al cloud per le PA Locali ”.

Il Comune di Montaldo di Mondovì intende mantenere i servizi digitali messi a disposizione dei cittadini e se possibile, compatibilmente con la disponibilità di risorse finanziarie da destinare al riguardo, implementarli per garantire tracciabilità, verificabilità e imparzialità dell'operato degli Uffici nonché per semplificare e rendere più accessibili e trasparenti le attività dell'Amministrazione.

**Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione:**

L'Ente non dispone di Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992.

In un'ottica di “ *work in progress* ” stanti le ridotte dimensioni dell'Ente ed il ridotto numero di personale, si valuterà se sarà possibile dare attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'Ente valuterà se applicare le previsioni di cui al comma 2-bis dell'art. 6 D.L. 80/2021 anche ricorrendo a forme di gestione associata. Tale norma pone a carico dell'Ente l'individuazione, nell'ambito del personale in servizio, di un Responsabile di Servizio (in possesso di esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità

delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione) che definisca specificatamente le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle Amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Il nominativo del soggetto individuato sarà comunicato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica. Si dà atto che, ad oggi, l'Ente non dispone di personale in possesso della suddetta professionalità.

Risultano comunque effettuati, nel periodo antecedente il triennio 2024 – 2026, i seguenti interventi:

- Lavori di abbattimento barriere architettoniche presso il Palazzo Municipale mediante fornitura e posa in opera di piattaforma elevatrice;
- Lavori di messa in sicurezza e abbattimento barriere architettoniche edificio comunale sito in loc. Pul, finanziati da Contributo D.M. 14/01/2020 ai Comuni inferiori o uguali a 5000 abitanti (€ 24.068,06).

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza<sup>3</sup>**

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17/01/2023, ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58).

In occasione della redazione del P.I.A.O. 2023/2025, l'Ente, partendo dai contenuti del Piano di Prevenzione della Corruzione 2022/2024 approvato con D.G.C. 38/2022 del 29.04.2022 (consultabile sul sito istituzionale dell'Ente <http://www.comune.montaldodimondovi.cn.it/> – Sezione Amministrazione Trasparente – nella sottosezione “ Disposizioni Generali - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ” - e nella sottosezione “ Altri contenuti – Prevenzione della corruzione ”), ha dato atto che nel 2022 non sono stati accertati fatti corruttivi né sono avvenute modi-

---

<sup>3</sup> Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

fiche organizzative rilevanti così come non sono intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative e quindi ha confermato detto documento nei suoi contenuti così come previsto dalla citata normativa e il medesimo è confluito nel PIAO 2023/2025 approvato con D.G.C. n. 50/2023 del 10.10.2023.

Anche nel 2023 non sono stati accertati fatti corruttivi, non sono intervenute modifiche organizzative rilevanti e non sono intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Il Comune di Montaldo di Mondovì, tuttavia, essendo, il 2024 l'ultimo anno del triennio interessato dal PTPC 2022/2024, si è attivato per procedere, in un'ottica di "work in progress" stanti le ridotte dimensioni dell'Ente ed il ridotto numero di personale, ad un aggiornamento, in maniera graduale, della Sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", al fine di potere addivenire progressivamente all'adeguamento "in toto" dei contenuti della suddetta Sezione nell'ambito di una elaborazione metodologica completa dell'impianto del Piano, alla luce dell'approvazione da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) 2022, giuste le Deliberazioni 7/2023 del 17.01.2023 e 605/2023 del 19.12.2023.

Dal 20.02.2024 al 05.03.2024 è stato pubblicato l'avviso di consultazione pubblica (prot. 620) in vista dell'aggiornamento 2024/2026 della Sezione Valore Pubblico, comprendente la Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" con accluso modulo di presentazione osservazioni e proposte, all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente <http://www.comune.montaldodimondovi.cn.it/> nella sezione "Amministrazione Trasparente", in ambito sottosezione "Disposizioni Generali" alla voce titolo "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza", in ambito sottosezione "Atti generali" alla voce titolo "Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2024– 2026" ed in ambito sottosezione "Altri contenuti" alla voce titolo "Prevenzione della corruzione". Entro il termine di scadenza riportato nell'avviso suindicato, ore 12:00 del giorno 05.03.2024, nessun suggerimento è pervenuto né sono state presentate proposte o osservazioni.

In considerazione di quanto precede, si è inteso, con riferimento all'anno 2024, mantenere l'impianto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024 approvato con D.G.C. 38/2022 del 29.04.2022 e confluito nel PIAO 2023/2025 approvato con D.G.C. n. 50/2023 del 10.10.2023, apportando, tuttavia, in un'ottica di "work in progress" stanti le ridotte dimensioni dell'Ente ed il ridotto numero di personale, graduali aggiornamenti finalizzati all'elaborazione completa di tutti i contenuti prescritti dalla normativa vigente in materia.

Al riguardo, si rinvia agli elaborati allegati al presente documento come parti integranti e sostanziali del medesimo (**ALLEGATO B ed acclusi MAPPATURA DEL RISCHIO – DESCRIZIONE e ALLEGATO 1 – FOGLIO DI CALCOLO**).



## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### **3.1 Struttura organizzativa**

##### **Organigramma**

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Aree funzionali. In particolare:

- Area Amministrativa e di Vigilanza, comprendente i servizi demografici (Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Leva, etc.) e i servizi di vigilanza (Polizia Amministrativa, Polizia Locale, Polizia Urbana, Polizia Rurale, Polizia Edilizia, etc. );
- Area Contabile, comprendente i servizi economico – finanziari;
- Area Tecnico – Manutentiva, comprendente i servizi esterni e tecnico – manutentivi (servizi cimiteriali, sgombero neve, manutenzione strade, aree verdi, immobili e beni comunali, gestione delle attrezzature e degli automezzi del Comune adibiti ai servizi tecnico – manutentivi, etc.

##### **Livelli di responsabilità organizzativa**

Nel Comune di Montaldo di Mondovì la responsabilità gestionale dei servizi istituzionali dell'Ente è ripartita come appresso indicato:

- al Segretario Comunale, che presta servizio, oltre che nel Comune di Montaldo di Mondovì, anche nei Comuni di Ormea, Rocca Cigliè, Roburent e Viola in forza di apposita convenzione nella quale il Comune di Ormea svolge le funzioni di Ente Capofila, compete, in base al vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in assenza di titolari di posizioni organizzative nell'organico dell'Ente, la responsabilità gestionale dei Servizi Amministrativi Generali, del Servizio Personale, dei Servizi Sociali, Scolastici, Turistici e Culturali e dei Servizi Tecnici;
- al dipendente di ruolo in servizio a tempo pieno nell'Area Contabilità con profilo professionale di Istruttore Direttivo ex D5 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), compete la responsabilità gestionale dell'Ufficio Ragioneria e del Servizio Tributi. Il Segretario Comunale è responsabile vicario dell'Ufficio Ragioneria e Tributi in caso di assenza o impedimento del titolare

##### **SEGRETARIO COMUNALE: GERVASI MARIO**

Responsabile della Transizione digitale: GERVASI Mario individuato con DGC 54/2020  
22/09/2020

##### **Dipendenti in servizio:**

L'Ente dispone di 4 (quattro) dipendenti di ruolo, di cui:

- n. 1 dipendente in servizio part-time nell'Area Amministrativa e di Vigilanza con profilo professionale di Istruttore Amministrativo – Vigile ex C5 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio

2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area degli Istruttori);

- n. 1 dipendente in servizio a tempo pieno nell'Area Contabile con profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile ex D5 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) e titolare di incarico di Elevata Qualificazione (posizione organizzativa);
- n. 2 dipendenti in servizio a tempo pieno nell'Area Tecnico - Manutentiva con profilo professionale di Operatori ex B5 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area degli Operatori Esperti)

Per adempimenti tecnici in materia urbanistico – edilizia ed in materia di lavori pubblici il Comune di Montaldo di Mondovì si avvale dell'utilizzo di n. 02 (due) dipendenti di altri Comuni, autorizzati ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 30.12.2004 n°. 311.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile<sup>4</sup>**

La Strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), non sono stati ancora adottati. Nel caso se ne dovesse ravvisare l'esigenza, saranno assunti, in un'ottica di “work in progress”, i provvedimenti occorrenti in rapporto alle esigenze di funzionamento dei servizi istituzionali dell'Ente.

Quanto al Piano triennale della Formazione del Personale, l'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti. Viste le ridottissime dimensioni dell'ente che non ha risorse interne attivabili ai fini di strategie formative, i dipendenti parteciperanno, con costi a carico del bilancio dell'ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre Pubbliche Amministrazioni.

Nel 2024 dovrà inoltre effettuarsi formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo trattandosi di misura obbligatoria di prevenzione della corruzione

### **3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale**

La Programmazione strategica delle risorse umane è contenuta nel Documento unico di programmazione 2024/2026. L'approvazione della programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale ed a livello annuale costituisce, ai sensi dell'art. 39, comma 1, della L. 27.12.1997 n°. 449, degli artt. 89 e 91 del D. Lgs. 18.08.2000 n°. 267, e degli artt. 6, commi 4 e 6, e 35, comma 4, del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, adempimento obbligatorio in mancanza del quale le Pubbliche Amministrazioni non possono procedere all'assunzione di nuovo personale ed è altresì fatto obbligo a tutte le Amministrazioni Pubbliche, pena il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo,

---

<sup>4</sup> misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12.11.2011 n°. 183 (Legge di Stabilità 2012), che, ai primi tre commi, in materia di eccedenze di personale e mobilità collettiva, testualmente dispone:

*“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”.*

Si fa presente che il quadro normativo in materia di spese di personale degli Enti Locali fissa una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili che devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali degli Enti, in linea con i principi generali di coordinamento della finanza pubblica, al perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici.

Regole particolari disciplinano il ricorso a forme di lavoro flessibile (assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa, di formazione – lavoro e altri rapporti formativi, di somministrazione lavoro e di lavoro accessorio):

- rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009) [art. 9, c. 28, D.L. n°.78/2010, Dipartimento Funzione Pubblica circolare n°. 5/2013 p. 7, Corte Conti, Sezione Autonomie, delibera n°. 13/2015];
- per le Amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 [art. 9, c. 28, D.L. n°.78/2010, Dipartimento Funzione Pubblica circolare n°. 5/2013 p. 7, Corte Conti, Sezione Autonomie, delibera n°. 13/2015];
- a termini dell'art. 36 del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 25.05.2017 n°. 75, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”; tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione non possono essere attivati “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale”;

- relativamente alla spesa strettamente necessaria per assunzioni a tempo determinato per far fronte a servizi essenziali, la Corte dei Conti – Sezione Autonomie – con delibera n°. 1/2017 ha stabilito che, ai fini della de-terminazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L. n°. 78/2010 e ss. mm. e ii., l’Ente Lo-cale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007 – 2009 “può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”. Il principio di diritto espresso dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con la delibera predetta risulta condiviso dalla Corte dei Conti – Sezione di Controllo della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia – con deliberazione n. FVG/3/2018/PAR, che, riguardo al quesito portato alla sua attenzione, pone in rilievo la “ necessità di assolvere l’onere di motivazione in modo da fornire adeguata evidenza all’individuazione della soluzione più ragionevole sia in termini di efficienza che di economicità ”.

Il D.Lgs. 25.05.2017 n°. 75 ha apportato innovazioni in materia di programmazione del personale, sostituendo al sistema delle dotazioni organiche quello del piano triennale dei fabbisogni, da intendersi come somma dei “posti coperti” con il “personale assumibile”. Nel dettaglio, l’art. 6 del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, come modificato dall’art. 4, del predetto D.Lgs. n°. 75/2017, recita al comma 2, primo periodo, quanto segue: *“Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter.... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente “.* In altri termini, si è previsto il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore “che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e la “nuova” dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una “dotazione di spesa potenziale massima sostenibile” per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

In attuazione dell’art. 6-ter del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, introdotto dall’art. 4, comma 2, del D.Lgs. 25.05.2017 n°. 75, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha emanato in data 8 maggio 2018 le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA “*, registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n°. 173 del 27 luglio 2018.

Il D.L. 30.04.2019 n°. 34 (cd. “Decreto Crescita”), recante “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla L. 28.06.2019 n°.

58, all'art. 33, e, in sua applicazione, il Decreto in data 17.03.2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", adottato dal Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n°. 108 in data 27.04.2020, hanno stabilito nuove regole in base alle quali i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Il nuovo regime, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over legato alle cessazioni di personale intervenute nel corso del quinquennio precedente, si basa su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune. Le nuove regole per le assunzioni di personale a tempo indeterminato da parte dei Comuni risultano illustrate nella Circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 13.05.2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n°. 226 in data 11.09.2020.

Il nuovo sistema volto alla determinazione delle capacità assunzionali dei Comuni prevede che le assunzioni possono essere effettuate sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

In particolare, per "**Spesa del personale**" si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n°. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Le "**Entrate correnti**" sono individuate come la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli **ultimi tre rendiconti approvati**, considerati al netto del FCDE di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

Le nuove regole in base alle quali i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato classificano, innanzi tutto, i Comuni in 9 fasce demografiche:

- Comuni con meno di 1.000 abitanti;
- Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;

- Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- Comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti;
- Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

L'art. 4, comma 1, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 individua i valori – soglia di massima spesa del personale, che devono essere rispettati dai Comuni in base alla fascia di classificazione:

<b>Fasce demografiche</b>	<b>Valore soglia</b>
a) Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) Comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

La Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 13.09.2020 chiarisce, riguardo a quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020, che i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia indicato nella tabella di cui all'art. 4, comma 1, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia e nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella contenuta nell'art. 5, che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale. L'art. 5, comma 1, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

<b>Comuni</b>		<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
a)	Comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b)	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
e)	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%

d)	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e)	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
t)	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g)	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h)	Comuni da 250.0000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i)	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

L'art. 5, comma 2, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 dispone che per il periodo 2020 – 2024, i Comuni potranno utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella di cui al comma 1, fermo restando il limite del valore soglia per ciascun Ente indicato nella tabella di cui all'art. 4, comma 1, quanto previsto nei piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

L'art. 5, comma 3, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020, riguardo alle misure per i piccoli Comuni e le Unioni di Comuni, dispone che *“ Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000,n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché' collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.”*

L'art. 6 del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 stabilisce, ai commi 1 e 2, che i Comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo Decreto, risulta superiore al valore soglia di cui alla tabella seguente adottano un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto suindicato, fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore

soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento e che, a decorrere dal 2025, i Comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del citato valore soglia:

<b>Fasce demografiche</b>		<b>Valore soglia</b>
a)	Comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5 %
b)	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6 %
c)	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6 %
d)	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2 %

e)	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9 %
f)	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0 %
g)	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6 %
h)	Comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	32,8 %
i)	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,3 %

L'art. 6, comma 3, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 individua la fattispecie dei Comuni per i quali l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle di cui agli artt. 4, comma 1, e 6, comma 1. Come chiarisce la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 13.09.2020, questi Enti, in ciascun esercizio di riferimento, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

L'art. 7, comma 1, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 sancisce che “ *La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296* ”.

Per quanto concerne l'organizzazione del Comune di Montaldo di Mondovì in riferimento alle risorse umane a disposizione per lo svolgimento dei servizi istituzionali, si osserva, ai sensi del comma 1 dell'art. 33 del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12.11.2011 n°. 183 (Legge di Stabilità 2012), che la dotazione organica dell'Ente risulta essere quella indicata nel prospetto di cui appresso:

CATEGORIA	POSTI PREVISTI	IN SERVIZIO	POSIZIONE ECONOMICA	AREA CONTABILE (PROFILO PROF.LE)	AREA AMMINISTRATIVA E DI VIGILANZA (PROFILO PROF.LE)	AREA TECNICA (PROFILO PROF.LE)
D Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1	1	Ex D5	1 (Istruttore Direttivo)		
C Area degli Istruttori		1	Ex C5		1 (Istruttore Amm.vo/Vigile)	
B Area degli Operatori Esperti	2	2	Ex B5			1 (Operatore Professionale)
			Ex B5			1 (Operatore Professionale)

Si rileva, ai fini della ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero del personale in servizio di ruolo di cui al comma 1 dell'art. 33 del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12.11.2011 n°. 183 (Legge di Stabilità 2012), che non risultano eccedenze di personale di ruolo in relazione alla dotazione organica del Comune di Montaldo di Mondovì sopra riportata e non si evidenziano situazioni soprannumerarie, ossia personale in servizio a tempo indeterminato extra



dotazione organica, ragion per cui l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2024 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

Il complesso processo evolutivo riguardante il quadro normativo relativo alle assunzioni nel pubblico impiego ha portato il 14 luglio 2023 all'entrata in vigore del D.P.R. 16.06.2023 n°. 82, ad oggetto *“Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi”*; il predetto Regolamento è stato preceduto dall'istituzione, ai sensi dell'art. 3, comma 7, della L. 19.06.2019 n°. 56, recante *“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo”*, e con l'obiettivo di migliorare la qualità del reclutamento della Pubblica Amministrazione attraverso un sistema innovativo digitale che semplifica e velocizza l'incontro tra domanda e offerta di lavoro pubblico, della cd. *“Piattaforma unica di reclutamento”*, disponibile all'indirizzo [www.inPA.gov.it](http://www.inPA.gov.it), sviluppata e gestita dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il funzionamento della quale è stato disciplinato dal D.L. 09.06.2021 n°. 80, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* convertito con modificazioni dalla L. 06.08.2021 n°. 113, ed il cui utilizzo è stato esteso alle Regioni ed Enti Locali dall'art. 35 – ter del D.Lgs. 30.03.2001 n°.165, concernente *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, introdotto dall'art. 2 del D.L. 30.04.2022 n°. 36, recante *“Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*, convertito con modificazioni dalla L. 29.06.2022 n°. 79.

### **Stima del trend dell'evoluzione dei bisogni e delle cessazioni**

Tutto ciò premesso, riguardo agli stanziamenti relativi alle spese di personale iscritte nel Bilancio di Previsione 2024 – 2026 del Comune di Montaldo di Mondovì in funzione della predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) dell'Ente in riferimento al triennio 2024 – 2026 ed all'anno 2024, si fa constare che esigenze operative connesse al funzionamento dell'Ufficio Tecnico Comunale, tenuto anche conto della miriade di novità legislative strutturali e dell'attribuzione di nuove e complesse competenze ai Comuni, tra le quali, in ultimo, l'attuazione di investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dal **Piano Nazionale Complementare (PNC)**, hanno indotto l'Amministrazione Comunale, in una logica di contenimento del costo del personale non disgiunta però dalla necessità imprescindibile di garantire il corretto svolgimento di funzioni e servizi essenziali ed infungibili in relazione ai bisogni della collettività amministrata che occorre soddisfare, a prendere in considerazione la possibilità di procedere all'assunzione nell'anno 2024, **a tempo indeterminato e pieno (36 ore**

**settimanali**), in base al calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente e nel rispetto delle relative capacità di bilancio nonché delle modalità di rito previste dalla normativa vigente tempo per tempo in materia, di n°. 01 Istruttore Tecnico, in Categoria C e con posizione economica iniziale C1, profilo professionale rientrante nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area degli Istruttori.

Si rileva, al riguardo, che, senza la presenza di un tecnico, si andrebbe a pregiudicare la funzionalità stessa di un servizio essenziale ed infungibile sia in relazione all'attività istituzionale dell'Ente sia in relazione ai bisogni della collettività amministrata, in ragione delle incombenze, previste dalla legge e riguardanti la viabilità, i lavori pubblici, l'edilizia, l'urbanistica, l'ambiente ed il patrimonio, rientranti tra i compiti istituzionali dell'Ufficio Tecnico Comunale; vedasi anche sul punto la Procura Regionale presso la Sezione Regionale per la Campania della Corte dei Conti Campania – Atti del fascicolo istruttorio n°. 2012/03026 – secondo la quale: “ *... in conclusione si evince che le norme statali che fissano limiti alla spesa delle Regioni e degli Enti locali, pur se riconosciute nell'ambito dei principi fondamentali di contenimento della finanza pubblica, non possono comprimere i diritti infungibili e funzioni fondamentali*”.

Si fa altresì presente che la spesa prevista nel Bilancio di Previsione 2024 – 2026 del Comune di Montaldo di Mondovì per l'assunzione nel 2024, **a tempo indeterminato e pieno (36 ore settimanali)**, della summenzionata unità di personale risulta, tenuto conto del calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente e delle relative capacità di bilancio, maggiormente coerente, in termini finanziari ed operativi, con le esigenze funzionali ed organizzative dell'Amministrazione, rispetto alla spesa che era stata prevista nel Bilancio di Previsione 2023 – 2025 per l'assunzione nell'anno 2023, inserita nella programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 – 2025 e non attuata in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative recanti vincoli e limiti assunzionali oggetto di continui approfondimenti e chiarimenti applicativi ed in attesa di un assestamento del quadro normativo in evoluzione in materia di assunzioni nel pubblico impiego, di un Istruttore Direttivo Tecnico, **a tempo indeterminato e part – time (18 ore settimanali)**, in Categoria D e con posizione economica iniziale ex D1, profilo professionale rientrante nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

## Calcolo capacità assunzionale dell'Ente:

I - Elementi per la determinazione del rapporto spesa personale/entrate correnti	SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI			
	Al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata			
	ANNO	2022	ANNO			MEDIA
VOCE	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2020	2021	2022	
Spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1*	189.970,61 €	Entrata Titolo I	684.155,25 €	794.169,65 €	699.987,77 €	724.102,22 €
Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110	- €	Entrata Titolo II	72.520,91 €	97.208,15 €	47.550,07 €	52.426,18 €
sogetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati preposti o comunque facenti capo all'ente	- €	Entrata Titolo III				
altro	- €	TOTALE ENTRATE CORRENTI	134.164,32 €	152.327,15 €	154.118,21 €	146.869,89 €
			890.839,88 €	983.698,95 €	895.696,05 €	923.398,29 €
						33.431,66 €
						889.966,63 €
<b>TOTALE</b>	<b>189.970,61 €</b>	<b>TOTALE</b>				

Elementi per la dete \* al netto rimborso da Enti in convenzione

II - Valore soglia in base alle fasce demografiche e percentuale risultante	RAPPORTO SPESA PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	VALORE SOGLIA COMUNI MENO DI 1000 ABITANTI FINO AL 31/12/2024
	189.970,61/889.966,63	
	21,35 %	29,50 %

OK

III - percentuale massima di incremento per l'anno 2024 e valore di incremento massimo	Spesa personale 2018 (al netto rimborso da Enti in Convenzione)	157.551,05 €	Valore percentuale di incremento annuo di spesa tab. 2 art.5 ANNO 2024 = 35%	55.142,87 €
	Spesa 2024 prevista - compresa assunzione N. 1 TECNICO CAT. C1 e rimborso a Ente capo convenzione di Segreteria	208.700,00 €	% rispetto alle entrate correnti 2022	23,30%
	differenza fra 2024 e 2018	51.148,95 €		

OK

III - percentuale massima di incremento per l'anno 2025 e valore di incremento massimo	Per l'anno 2025 non è possibile programmare alcunché arrivando il Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 a stabilire parametri e modalità sino al 2024 per cui necessiterà attendere nuovo provvedimento legislativo.	157.551,05 €		
		208.700,00 €	% rispetto alle entrate correnti 2022	23,30%
	differenza fra 2025 e 2018	51.148,95 €		

III - percentuale massima di incremento per l'anno 2026 e valore di incremento massimo	Per l'anno 2026 non è possibile programmare alcunché arrivando il Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 a stabilire parametri e modalità sino al 2024 per cui necessiterà attendere nuovo provvedimento legislativo.	157.551,05 €		
		208.700,00 €	% rispetto alle entrate correnti 2022	23,30%
	differenza fra 2026 e 2018	51.148,95 €		

Come illustrato nel suddetto prospetto, il Comune di Montaldo di Mondovì, avente alla data del 05.12.2023 una popolazione residente pari a n°. 536 abitanti, presenta, in base alle verifiche contabili effettuate dal Servizio Finanziario secondo le definizioni dell'art. 2 del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 attualmente vigente, un rapporto fra la spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato 2022 e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati 2020 – 2021 – 2022, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (F.C.D.E.) di parte corrente assestato nel bilancio di previsione dell'anno 2022, corrispondente al 21,35% ed inferiore al valore soglia del 29,50% riferito alla fascia demografica dei Comuni con meno di 1.000 abitanti ed indicato nella tabella di cui all'art. 4, comma 1, per cui trova applicazione l'art. 5, comma 1, del Decreto Interministeriale suindicato, a norma del quale, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, è data possibilità ai Comuni che, ai sensi dell'art.

4, comma 2, si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia indicato nella tabella di cui all'art. 4, comma 1, di incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale, pari al 35,00% per l'anno 2024, indicato nella tabella riportata nell'art. 5, comma 1, medesimo in riferimento ai Comuni con meno di 1.000 abitanti, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia riportato nella tabella di cui all'art. 4, comma 1 in corrispondenza della fascia demografica relativa ai Comuni con meno di 1.000 abitanti.

Si puntualizza, per completezza, che il Comune di Montaldo di Mondovì non ha facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2024 da potere utilizzare ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020.

Sulla scorta di quanto precede, verificata la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa ed effettuata una stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni, considerato che il Comune di Montaldo di Mondovì, come si rileva dal Conto Consuntivo dell'esercizio finanziario 2022 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n°. 19 in data 09.05.2023, non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie e di squilibrio economico – finanziario di cui agli artt. 242 e 244 del D.Lgs. 18.08.2000 n°. 267 e ss. mm. e ii. e non ha personale in soprannumero, ossia personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, né si riscontrano eccedenze di personale in relazione alle esigenze operative connesse al funzionamento dei servizi istituzionali dell'Ente, si evidenzia che la programmazione del fabbisogno di personale prevede, nel rispetto delle relative capacità di bilancio nonché delle modalità di rito previste dalla normativa vigente tempo per tempo in materia, l'assunzione, nell'arco temporale 2024/2026 di durata del presente piano, di n°. 01 Istruttore Tecnico per il funzionamento dell'Ufficio Tecnico Comunale, a tempo indeterminato e pieno (36 ore settimanali), con inquadramento in Categoria C e posizione economica iniziale ex C1, profilo professionale rientrante nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area degli Istruttori.

In attesa del perfezionamento dell'iter procedurale relativo all'assunzione programmata, il funzionamento dell'Ufficio Tecnico Comunale è assicurato ricorrendo a forme di collaborazione con altri Enti ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 30.12.2004 n°. 311.

Resta, comunque, ferma la possibilità per l'Ente, in base al calcolo delle capacità assunzionali e nel rispetto delle relative capacità di bilancio, di modificare in qualsiasi momento la propria programmazione di fabbisogno di personale, qualora si verificassero nuove e diverse esigenze, tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio preso in considerazione sia riguardo alle necessità assunzionali, in rapporto all'attività istituzionale del Comune ed ai bisogni della collettività amministrata, sia riguardo all'eventuale sopravvenienza di modifiche normative.

## SEZIONE 4

### MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Montaldo di Mondovì non è obbligatorio.

Ciò nonostante, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione;
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Per quanto riguarda il 2023, il RPCT ha predisposto la RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:

<https://www.comune.montaldodimondovi.cn.it/Home/Menu?IDDettaglio=165302>